



# TRABAJO DOMÉSTICO DE HOGAR Y CUIDADOS

Relación laboral y nacionales  
de terceros países

2018





## CONTENIDOS

1	INTRODUCCIÓN	2
2	CONTRATO DE TRABAJO	6
3	SALARIOS	10
4	TIEMPO DE TRABAJO	14
5	CAMBIO DE EMPLEADOR O LUGAR DE TRABAJO	18
6	SEGURIDAD Y SALUD	20
7	DESPIDO Y DESISTIMIENTO	22
8	PRINCIPIO DE "NO DISCRIMINACIÓN"	26
9	SEGURIDAD SOCIAL	30
10	INFORME DE VIDA LABORAL	32
11	CONVENIOS BILATERALES DE SEGURIDAD SOCIAL	34
12	ENLACE A MODELOS DE CONTRATO, NÓMINA Y OTROS DOCUMENTOS DE INTERÉS	36
13	AFILIACIÓN A UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL	38

## INTRODUCCIÓN

Este folleto informativo, se enmarca dentro del programa “*Por un trabajo Digno*”, un proyecto iniciado en 2006 con la financiación de la Dirección General de Migraciones (MEYSS) y con la cofinanciación del Fondo Social Europeo (FSE) desde el año 2007, que promueve la igualdad de trato y oportunidades, y previene la discriminación en el acceso y permanencia en el empleo de trabajadoras y trabajadores nacionales de terceros países.

El trabajo del servicio del hogar familiar es una relación laboral de carácter especial. La parte empleadora es una persona particular titular de un hogar familiar y el centro de trabajo, por otra parte, es generalmente un hogar particular. Por esta razón tiene una regulación específica tanto en materia laboral como de Seguridad Social y las condiciones de empleo no se regulan por convenio colectivo, sino por lo previsto en el *Real Decreto 1620/2011* y supletoriamente por el *Estatuto de los Trabajadores*.

El trabajo doméstico, sea para realizar tareas del hogar o cuidado de personas, ha sido y es la puerta de entrada en el mercado laboral español de muchas mujeres nacionales de terceros países, y en menor medida, de hombres, con independencia de la formación o la experiencia laboral adquirida en el país de origen.

En la presente guía detallamos las principales cuestiones que debes conocer para que, si este es tu empleo, conozcas tus derechos laborales y de Seguridad Social y puedas reclamarlos en el caso de incumplimiento. Esta información también te será de utilidad para mantener las condiciones necesarias para renovar tu autorización de residencia y trabajo, si esta es de carácter temporal.

Para simplificar la información, hemos dividido la guía en varios apartados: contrato de trabajo, salarios, tiempo de trabajo, seguridad y salud, despidos y desistimiento, y Seguridad Social. A lo largo de todo el folleto, utilizaremos el término “**trabajo doméstico**” y “**empleada/o de hogar**” para referirnos tanto a la realización de tareas del hogar como de cuidado de personas que se incluyen en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar.

En cada apartado encontrarás un cuadro recordatorio y algunos ejemplos prácticos.

## ¿A qué supuestos se aplica esta relación laboral especial?

Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar. Por lo tanto, solo te encontrarás en esta relación laboral cuando tu empleador o empleadora sea una persona particular y siempre que tu trabajo consista en:

### ¿Qué es trabajo doméstico?

Tareas domésticas para un hogar familiar (como limpieza de mobiliario y superficies, lavado y planchado, elaboración de alimentos para la familia...)

Cuidado o atención de los miembros de la familia (por ejemplo, personas mayores o menores).

Otros trabajos tales como guardería (en el sentido de guarda de finca), jardinería, conducción de vehículos, cuando formen parte del conjunto de tareas domésticas.

**ES IMPORTANTE QUE TRATES DE NEGOCIAR TU SALARIO EN FUNCIÓN DE LAS ACTIVIDADES QUE VAS A REALIZAR Y QUE CONOZCAS LO QUE NO ES TRABAJO DOMÉSTICO. EN LAS SIGUIENTES SITUACIONES, O BIEN NO EXISTE RELACIÓN LABORAL O ESTA DEBE SER LA MISMA QUE LA DEL RESTO DE TRABAJADORES Y NO LA ESPECIAL DE TRABAJO DOMÉSTICO**

### ¿Qué no es trabajo doméstico?

- ♥ Relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil (en este caso tu relación laboral es la misma que la del resto de trabajadores).
- ♥ Relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
- ♥ Relaciones de cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
- ♥ Relaciones de cuidadores no profesionales en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio.
- ♥ Relaciones concertadas entre familiares.
- ♥ Trabajo a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- ♥ *Au pair*.

## Algunos ejemplos prácticos

- + Una persona contratada por una empresa de servicios, para ir a domicilios particulares a realizar trabajos del hogar o de cuidado de personas.

En este caso, la relación laboral es entre empresa y parte trabajadora. **NO** es una relación laboral especial, sino que se aplica la legislación laboral común: *Estatuto de los Trabajadores* y el *Convenio Colectivo* correspondiente, como al resto de trabajadores y trabajadoras.

- + Una empleada de hogar que es contratada por una persona, titular de un hogar familiar para realizar tareas domésticas o de cuidado de personas.

En este supuesto **SI** se aplica la regulación especial del trabajo doméstico que es la que tratamos en este folleto.

- + Se contrata como empleada de hogar, pero trabaja tanto en la casa de la parte empleadora como en su empresa o negocio.

En principio, se entiende que el trabajo se realiza en una empresa y **NO** en un hogar familiar. Sería por tanto una relación laboral común: por ejemplo, un contrato de trabajo doméstico en una casa que además de hogar familiar es casa rural de huéspedes; el trabajo incluye las tareas domésticas, y hacerse cargo, todos los días, de la limpieza de las habitaciones de los huéspedes de la casa rural. No obstante, si se constata que los trabajos en la empresa son esporádicos y no habituales, la relación laboral será de carácter especial (trabajo doméstico).

- + Un estudiante de intercambio que se aloja en un hogar familiar y realiza algunos trabajos como cuidado de niños o enseñanza de idiomas (*au pair*).

En este supuesto, **ni siquiera existe relación laboral**. Pero cabe que una relación *au pair* encubra de forma irregular un supuesto de trabajo doméstico.

- + Personas contratadas por instituciones públicas o privadas para atender a personas en situación de dependencia.

En este supuesto la relación laboral se da entre el trabajador y la institución pública o privada, que es quien organiza su trabajo y le paga su salario, aun cuando el trabajo se desarrolle en el domicilio de la persona dependiente. Estos cuidadores profesionales tienen con la institución pública o privada **una relación laboral común**.

### RECUERDA

La situación de un cuidador no profesional en el entorno familiar de una persona beneficiaria de la Ley de Atención a la Dependencia, no es trabajo doméstico. De hecho, no es una relación laboral. Por esa razón, aunque suscribas el convenio especial de Seguridad Social previsto para los cuidadores no profesionales, esto no te permitirá cumplir los requisitos de cotización y de contrato de trabajo exigidos por la normativa de extranjería en el caso de que tengas que renovar tu autorización de trabajo y residencia.

# CONTRATO DE TRABAJO

## ¿Dónde busco trabajo?

- ♥ Hablando directamente y pactando las condiciones con la parte empleadora o titular del hogar.
- ♥ Solicitando trabajo en los Servicios Públicos de Empleo, en las oficinas que existen en tu localidad.
- ♥ Acudiendo a las agencias de colocación, debidamente autorizadas (desde el año 2014 esta autorización se ha sustituido por la realización de una Declaración Responsable).

## ¿Contrato de palabra o por escrito?

El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra. Pero debe figurar por escrito si lo pide cualquiera de las dos partes.

Si no hay contrato escrito, pero su duración es superior a cuatro semanas, se entiende que es indefinido y a jornada completa, a no ser que se demuestre que tiene carácter temporal y/o parcial.

Es obligatorio que sean por escrito los de duración determinada (temporales) cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas.

## ¿Qué debe figurar en mi contrato?

En tu contrato de trabajo, para seguridad de ambas partes, deben figurar, **como mínimo**:

- ♥ La identidad de ambas partes.
- ♥ La fecha de comienzo de la relación laboral y duración previsible, si es temporal.
- ♥ El domicilio del centro de trabajo.
- ♥ La cuantía del salario.
- ♥ La duración y distribución de la jornada.
- ♥ La duración de las vacaciones.
- ♥ Las prestaciones salariales en especie (por ejemplo, alojamiento o comidas), cuando se haya convenido su existencia.

- ♥ La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados (tiempo en que se está a disposición del empleador sin realizar un trabajo efectivo), así como si vas a recibir por estos tiempos de presencia una compensación, económica o en tiempo de descanso.
- ♥ El régimen de las pernoctas del empleado de hogar en el domicilio familiar, en su caso.

### ¿Se puede establecer en el contrato un periodo de prueba?

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que **no podrá exceder de dos meses**, o de **un mes** en el caso de un contrato temporal no superior a seis meses. Durante el periodo de prueba, tanto tu como la parte empleadora podéis dar por finalizada la relación laboral, preavisando a la otra parte en el plazo que hayáis establecido y que no puede ser superior a siete días. No se percibe indemnización alguna por resolución del contrato en el periodo de prueba.

#### RECUERDA

Para mayor seguridad, siempre exige que tu contrato figure por escrito, aunque sea inferior a cuatro semanas de duración; en el caso de renovación de autorizaciones de trabajo y residencia o del procedimiento de reagrupación familiar, entre otros supuestos, te ayudará a acreditar los requisitos necesarios.

Si alguno de los elementos que hemos señalado en el listado anterior no figuran en el contrato de trabajo, recuerda que la parte empleadora tiene obligación de informarte por escrito de todos ellos si la relación laboral dura más de cuatro semanas. **Exige esta información.**

Si acudes a una agencia de colocación con la finalidad de encontrar empleo, elige una que haya realizado la declaración responsable, que es el requisito actual que ha sustituido a la antigua autorización; estas agencias no pueden cobrarte cantidad alguna por buscarte empleo. Si lo hacen incurren en una infracción.

#### Algunos ejemplos prácticos

- + **Si prestas servicios para varias personas empleadoras.**  
Debes tener **tantos contratos** como titulares de hogares para los que trabajas.
- + **Empresas de trabajo temporal.**  
Un titular del hogar familiar puede utilizar los servicios de una empresa de trabajo temporal para contratar un trabajador cuando se trate de prestar servicios de carácter temporal (obra o servicio determinados, eventual o interinidad) y no habitual. Si trabajas para una empresa de trabajo temporal, es esta quien te contrata y no un empleador particular. En este caso, **NO** pueden aplicarte la normativa especial del trabajo doméstico, sino la de una relación laboral común.
- + **Agencias privadas de colocación.**  
Un empleador puede utilizar los servicios de una agencia privada de colocación para contratar a un empleado de hogar. Si es una agencia privada de colocación debidamente autorizada, actúa solo como intermediaria y la relación laboral se establece entre el particular titular de un hogar familiar y tú como trabajador/a, con sujeción a la normativa de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar.  
Ten en cuenta que desde el año 2014, la autorización se ha sustituido por una **declaración responsable** que tiene que realizar la agencia privada de colocación ante el Servicio Público de Empleo, mediante la cual declara que cumple con todos los requisitos que le exige la normativa. Las agencias que han efectuado esta declaración, exponen el número que se les ha asignado, de forma visible, en todos los lugares donde figure su nombre, así como en documentos, páginas web, carteles identificativos, folletos etc. Comprueba en este enlace si la agencia ha realizado esta declaración responsable.  
Para informarte entra en la página del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) **www.sepe.es**. Y sigue este camino: *Personas/encontrar trabajo/agencias de colocación/acceso/acceso a la red de agencias*.  
O bien introduce esta dirección, y si estás consultando esta guía en versión online pincha aquí: [https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar\\_empleo\\_agencias\\_colocacion.html](https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo_agencias_colocacion.html)
- + **Si trabajas durante media jornada 5 días a la semana o 6 horas a la semana en días alternos.**  
En ambos casos se tiene que utilizar la modalidad de contrato a tiempo parcial, que exige la forma escrita, explicitando la jornada de trabajo y la distribución del tiempo de trabajo.

# SALARIOS

## ¿Cuál es el salario que debo cobrar?

Tu salario **no podrá ser inferior**, en metálico (es decir, en dinero), al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), 735'9 euros / mes en el año 2018 para una jornada a tiempo completo, que en el trabajo doméstico es de 40 horas semanales.

Es decir, si trabajas media jornada (cuatro horas al día) el salario mínimo que te correspondería son 367'95 euros.

Aunque la Ley establece un salario mínimo, no debes considerarlo como obligatorio ya que puedes negociar libremente el salario que consideres con el empleador, de acuerdo con las tareas que debas realizar, siempre que no sea inferior al SMI.

## ¿Hay límites para el salario en especie que me pueden detraer?

La Ley permite que cobres en especie, es decir, mediante productos o bienes materiales, como alojamiento o manutención, hasta un 30 % del salario total.

Salario en metálico (dinero) + Salario en especie = Salario total

### Ejemplo:

Recibes un salario de 800 euros al mes en metálico y en tu nómina figuran 100 euros en concepto de salario en especie. El salario total son 900 euros.

La cantidad de 100 euros es inferior al 30 % de 900 euros. El salario en especie está bien valorado y el salario en metálico que percibes es superior al SMI.

## ¿Me tienen que subir el salario anualmente?

Anualmente, puedes negociar libremente el incremento salarial que consideres con el empleador.

Si no hay acuerdo, se deberá aplicar el incremento salarial medio registrado a nivel nacional en la estadística de convenios colectivos, dato que puedes preguntar en tu sindicato o consultar en la página web del *Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*: <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>

También debes tener en cuenta, que al estar referenciado tu salario al SMI anual, se te aplicarán los incrementos del mismo.

## ¿Cuántas pagas extraordinarias me corresponden?

Tienes derecho a **dos gratificaciones extraordinarias** al año que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año, en proporción al tiempo trabajado (por ejemplo, si tu contrato se ha iniciado en abril, al final de junio recibirás la mitad de la paga extraordinaria pactada; y al final de diciembre, la paga completa)

Su cuantía será la que acordéis las partes. Pero tiene que ser suficiente para **garantizar**, en todo caso, el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo anual, si se trata de una jornada completa:

$735'9 \times 14$  (12 meses + 2 pagas extraordinarias) = **10.302'6 euros / año (SMI anual)**.

## ¿Cuál debe ser mi salario si trabajo por horas?

Si trabajas por horas, el salario mínimo de referencia **será el que se fije anualmente** para los trabajadores eventuales y temporeros y empleados de hogar. En el año 2018, 5'76 euros / hora.

En este supuesto, el trabajo por horas, la parte empleadora no tiene obligación de retribuirte con pagas extraordinarias, puesto que, según la ley, en el salario/hora se incluyen tanto la parte proporcional de domingos y festivos como las pagas extraordinarias y las vacaciones. Pero aun no teniendo derecho, la parte empleadora, puede optar por mejorar tus condiciones de trabajo y pagarte una cantidad en concepto de pagas extraordinarias.

## ¿Me tienen que dar la nómina correspondiente a mi salario?

**Sí, es obligatorio**, trabajes a tiempo completo o por horas, y recuerda que han de pagarte el salario cada mes. En la nómina tienen que figurar las retribuciones que recibes, sean en metálico o en especie, y las deducciones por la cotización a la Seguridad Social. Recuerda que la firma de la nómina, solo implica que la has recibido y que, si no estás de acuerdo con las cantidades que figuran en la misma, tienes un plazo de un año para reclamar.

## ¿En la nómina me van a retener la cantidad correspondiente al Impuesto de la Renta de las Personas Físicas?

**No, en ningún caso**, aunque se lo pidas expresamente a la parte empleadora. La razón es que las personas físicas en el ámbito particular (que no es ni empresarial ni profesional), no pueden retener cantidad alguna en concepto de IRPF a quienes tengan contratados como empleadas/os de hogar.

## Algunos ejemplos prácticos

### ✦ Pagas extraordinarias.

Siempre que quede garantizada la percepción de la cuantía del SMI en cómputo anual, la cuantía de las pagas extras es cuestión de acuerdo entre las partes.

✦ Si percibes, por una jornada completa, 800 euros de salario mensual durante doce meses y habéis acordado dos pagas extras de quince días, entonces, en conjunto al año percibirás:

$(800 \times 12) + (400 \times 2) = 10.400$  euros al año, que es un salario superior al SMI anual que para 2018 está fijado en 10.302'6 euros.

✦ Si percibes, por una jornada completa, 735'9 euros de salario mensual durante 12 meses y se han acordado dos pagas extraordinarias de 350 euros cada una, en el año percibirás 9.530'8€ una cantidad por debajo del SMI anual. Esto no sería legal.

✦ Si percibes por una jornada a tiempo parcial (30 horas por semana), una retribución mensual de 600 euros y 350 euros por cada paga extraordinaria, esto supone un salario anual de 7.900 euros. Por encima del salario mínimo proporcional a una jornada de 30 horas semanales (7.726'9 euros).

✦ Si tu contrato es de seis horas a la semana, en principio no tienes derecho a las dos pagas extraordinarias. Al tratarse de un trabajo por horas en régimen externo, en la retribución que se cobra por cada hora efectivamente trabajada, que no podrá ser inferior a 5'76 euros en 2018, ya está incluida la parte proporcional de domingos y festivos, pagas extraordinarias y vacaciones.

### ✦ Salario en especie.

Debe garantizarse el pago en dinero de las cuantías del SMI, sin posibilidad, por tanto, de descuentos en concepto de salario en especie por debajo de dicha cuantía.

Sería incorrecto que, por una jornada completa de 40 horas semanales, percibieras 600 euros mensuales en metálico (por debajo de los 735'9 del SMI) y 107'70 euros en concepto de manutención, por ejemplo, del derecho a una comida al día.

En el ejemplo anterior, sería correcto percibir 735'9 euros en dinero (el SMI) y 107'70 euros en concepto de manutención, ya que esta cifra representa menos del 30 % del salario total, 843'6 euros y garantiza la percepción del SMI en metálico.

### RECUERDA

En tu nómina no se retendrá cantidad alguna en concepto de IRPF. Pero esto no significa que no tengas obligación de hacer la declaración de la renta. En el caso del trabajo doméstico, y por el hecho de que la parte empleadora no debe retener cantidad alguna, tienes obligación de presentar la declaración, si tus rendimientos íntegros del trabajo superan los 12.000 euros anuales.

# TIEMPO DE TRABAJO

## ¿Cuál es la jornada máxima de trabajo?

La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de **cuarenta horas** de trabajo efectivo, sin contar los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudierais haber fijado; también debéis acordar el horario de trabajo.

Una vez concluida tu jornada de trabajo diaria y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, no tienes obligación de permanecer en el hogar familiar.

## ¿Qué es el tiempo de presencia y cómo se paga?

Se trata de un tiempo donde no se realiza un trabajo efectivo, en el que tienes que estar a disposición de la parte empleadora. Tenéis que acordar si se compensa con dinero (y en este caso, es la misma cantidad que te pagarían por una hora normal de trabajo) o se compensa con un tiempo de descanso equivalente a las horas de presencia que hayas hecho.

## ¿Qué tiempo de descanso tengo?

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un **descanso mínimo de doce horas**. Pero si trabajas en régimen interno, puede reducirse a diez horas, compensando el resto hasta doce horas en periodos de hasta cuatro semanas. En este caso debes tener al menos, dos horas diarias para las comidas principales que no se computan como tiempo de trabajo.

Tu descanso semanal debe ser de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

## ¿Tengo las mismas fiestas y permisos que el resto de trabajadores?

Tienes derecho a **disfrutar los días festivos, que serán retribuidos**, tanto las fiestas nacionales como las correspondientes a las comunidades autónomas, y a los mismos permisos que el resto de trabajadores, por ejemplo:

- ♥ 15 días en caso de matrimonio.
- ♥ Dos días por nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente, enfermedad de familiares.
- ♥ Un día por traslado de domicilio habitual.

Consulta aquí los permisos a los que tienes derecho

[http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_6/contenidos/guia\\_6\\_14\\_4.htm](http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_14_4.htm)

## ¿A qué periodo de vacaciones tengo derecho?

El período de vacaciones anuales es de **treinta días naturales**, que podrá fraccionarse en dos o más periodos, acordados entre las partes, si bien al menos uno de los periodos será, como mínimo, de quince días naturales consecutivos. En defecto de pacto, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto los puedes elegir libremente.

## ¿Si tengo entre 16 y 18 años?

Se aplican unas **normas específicas en materia de tiempo de trabajo**, que mejoran la norma general: 8 horas al día como máximo (y si trabajas para varios empleadores, debes sumar las horas realizadas para cada uno de ellos), descanso de media hora para jornadas superiores a cuatro horas y media, no se pueden realizar horas extraordinarias ni trabajo en horario nocturno, descanso mínimo entre jornadas de 12 horas, y descanso mínimo semanal de dos días consecutivos.

### RECUERDA

En el caso de los permisos, recuerda a la parte empleadora que **realizar los trámites necesarios para renovar tu autorización, es equiparable al cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal** y que, por lo tanto, debe ser considerado un **permiso retribuido**.

Por otra parte, si en el caso de permisos, como los establecidos para los supuestos de fallecimiento de familiar, accidente o nacimiento de hijo, tienes que **desplazarte al extranjero**, intenta acordar, siempre por escrito, un tiempo de ausencia, no retribuido, o un cambio de vacaciones, que te permita prolongar la ausencia más allá de los cuatro días permitidos de permiso.

Durante el periodo o periodos de tus vacaciones **no estás obligado a residir en el domicilio** de la familia para la que trabajas o en el lugar a donde se desplacen la familia o alguno de sus miembros.

### Algunos ejemplos prácticos

+ El tiempo de presencia no se computa como tiempo de trabajo, pero si se acuerda retribuirlo, tiene que ser pagado como una hora ordinaria.

El tiempo de presencia no computa a efectos de la jornada de trabajo pactada en el contrato, sino que tiene un cómputo distinto. Como máximo será, si trabajas a jornada completa, de 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes.

+ **Tiempos mínimos de descanso.**

Si trabajas a tiempo completo en un domicilio familiar y terminas tu jornada laboral a las 20:00 horas no debes comenzar la siguiente jornada de trabajo hasta después de las 8:00 horas del día siguiente.

## CAMBIO DE EMPLEADOR O DE LUGAR DE TRABAJO

**¿Si sigo trabajando en el mismo hogar, pero, por cualquier causa, cambia el titular, que pasa con mi contrato?**

Si hay acuerdo con el nuevo titular, tu contrato continúa y también si sigues prestando servicios al menos, durante siete días en el mismo domicilio.

**¿Y si la familia se traslada a otra localidad?**

En el caso de traslado de domicilio a otra localidad se aplicará igualmente la norma anterior de los siete días. Si el traslado es temporal puede acordarse la suspensión del contrato y su reanudación cuando la familia vuelva al domicilio original en el que trabajabas.

Pero también puede suceder que, en el caso de cambio de domicilio a otra localidad, el empleador optase por el desistimiento de la relación laboral. En este caso debe comunicártelo con todas las condiciones establecidas para el desistimiento, y si eres tu quien no quiere continuar trabajando, también debes comunicárselo al empleador. En ambos casos tienes derecho a la indemnización prevista para el desistimiento (*ver apartado sobre DESPIDO Y DESISTIMIENTO*).

### Algunos ejemplos prácticos

✦ **Fallecimiento del empleador y conservación del contrato.**

Si trabajas para una pareja, uno de ellos fallece y sigues prestando servicios en el hogar familiar durante siete días al menos, se entenderá que el contrato pervive y el empleador será el otro miembro de la pareja o bien la persona de la familia que pase a ser titular del hogar familiar.

✦ **Extinción del contrato.**

Pero también puede suceder que, en el caso de fallecimiento o de incapacidad del empleador (por ejemplo, que la persona a quien cuidabas sea ingresada en una residencia), se extinga la relación laboral. En estos casos, tendrás derecho a una **indemnización de un mes de salario** con la parte proporcional de paga extraordinaria que te corresponda.

#### RECUERDA

Si el contrato se ha suspendido porque la familia se ha trasladado temporalmente a otra localidad, durante el periodo de suspensión, no tienes obligación de trabajar en el domicilio original, ni la parte empleadora de pagarte. Además, es preciso comunicar la baja a la Seguridad Social y se suspenden igualmente las obligaciones de cotización.

## SEGURIDAD Y SALUD

El empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico.

El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado.

### RECUERDA

En el caso de que observaras alguna situación de riesgo para tu salud en el desarrollo habitual de tu trabajo, debes comunicarlo al empleador, quien tiene la obligación de implementar las soluciones. En el caso de que éste no hiciera caso de tu reclamación puedes denunciar, con el asesoramiento de tu sindicato, ante la Autoridad Laboral correspondiente.

## DESPIDO Y DESISTIMIENTO

Tu contrato puede extinguirse de distintas formas y por causas diferentes (porque así lo acordéis ambas partes, porque haya finalizado el periodo por el que te contrataron, si era un contrato temporal, porque te jubiles...). Pero si se trata de un despido o un desistimiento, hay algunas cuestiones que debes conocer:

### ¿Por qué razones pueden despedirme?

El **despido disciplinario**, tiene que serte **notificado por escrito**, y debe incluir la fecha en la que tendrá efecto el despido (importante porque esta marca el inicio del plazo que tendrás para hacer la reclamación contra el despido, si así lo decides) y los hechos, concretos y precisos, que lo motivan (la parte empleadora no podrá alegar otros hechos distintos en el caso de que vayáis a juicio). Estos hechos pueden ser:

- ♥ Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.
- ♥ Indisciplina o desobediencia.
- ♥ Ofensas verbales o físicas a la parte empleadora, miembros del hogar familiar u otras personas que trabajen en el mismo.
- ♥ Abuso de confianza en el trabajo.
- ♥ Disminución continuada y voluntaria del rendimiento en el trabajo pactado.
- ♥ Embriaguez o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- ♥ Acoso por cualquier circunstancia personal y/o social a la parte empleadora, los miembros del hogar familiar u otras personas que trabajen en el mismo.

La parte empleadora tiene que entregarte, en la fecha fijada para hacer efectivo el despido, la **liquidación** con los salarios pendientes, la parte correspondiente de la paga extraordinaria y las vacaciones no disfrutadas.

Si quieres **reclamar contra el despido disciplinario**, tienes **20 días hábiles** para hacerlo, desde el día siguiente a la fecha en que tuvo efectos el despido. En el caso de que el despido finalmente sea declarado improcedente, la **indemnización** que te correspondería y que se abonará íntegramente en metálico, será equivalente al salario correspondiente a **veinte días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de doce mensualidades**.

## ¿Qué es el desistimiento?

La parte empleadora puede extinguir el contrato en cualquier momento mediante el desistimiento, sin necesidad de alegar causa alguna. Pero tiene que comunicártelo por escrito, en el que conste, de modo claro e inequívoco, la voluntad del empleador de dar por finalizada la relación laboral por desistimiento, y además:

- ♥ Si la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, el empleador deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración, computada desde que se comunique al trabajador la decisión de extinción, habrá de ser, como mínimo, de veinte días.
- ♥ Si la prestación de servicios ha sido inferior a un año, el preaviso será de siete días.
- ♥ En ambos casos, la parte empleadora puede sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los 20 o a los 7 días.
- ♥ Al mismo tiempo que la comunicación del desistimiento, la parte empleadora tiene que poner a tu disposición una indemnización en metálico correspondiente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

### RECUERDA

En el caso de un despido disciplinario, si no se cumplen los requisitos exigidos (comunicación por escrito, con indicación de la fecha desde la que se hace efectivo el despido y los hechos que lo motivan), los efectos son los mismos que en un despido improcedente: el abono de la indemnización correspondiente.

En el caso del despido disciplinario y del desistimiento, si trabajas en régimen interno y vives en el hogar familiar, no pueden obligarte a abandonar el hogar entre las 17 horas y las 8 horas del día siguiente, con la excepción de que se haya alegado una falta muy grave de los deberes de lealtad y confianza.

## Algunos ejemplos prácticos

- ♥ Un empleador que quiere prescindir de los servicios de la trabajadora del hogar por una situación sobrevenida (por ejemplo, pérdida de su empleo).

La situación sobrevenida de desempleo de la parte empleadora **no se contempla como causa de extinción del contrato**. Sería necesario entonces aplicar como causa de extinción el desistimiento, que implica el pago de una indemnización de doce días de salario por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

- ♥ La parte empleadora decide extinguir una relación laboral por desistimiento sin cumplir con los requerimientos formales de comunicación, indemnización y preaviso.

Para que el desistimiento se tenga por válidamente efectuado, es necesario cumplir estos requisitos para que la parte trabajadora sepa que se encuentra ante un desistimiento y no ante otra forma de extinción del contrato (un despido disciplinario, por ejemplo, que le obliga a reclamar en un plazo de veinte días).

Por tanto, **si no se cumplen los requisitos relativos a la comunicación por escrito del desistimiento, dentro del plazo de preaviso**, donde conste claramente que se trata precisamente de un desistimiento y no de otra forma de extinción del contrato y **no se pone a disposición del trabajador la indemnización correspondiente**, entonces, se considerará que la extinción no obedece a un desistimiento, sino a un despido, dando lugar a la posibilidad de demandas y de juicios laborales con la eventualidad de tener que pagar el empleador mayores indemnizaciones y salarios de tramitación.

## PRINCIPIO DE "NO DISCRIMINACIÓN"

La legislación española, así como la normativa de la Unión Europea, establece que **todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a no ser discriminados en el empleo** (ni en el acceso a un trabajo ni durante la relación laboral) por los siguientes motivos: sexo, estado civil, edad (dentro de los límites marcados por el Estatuto de los Trabajadores), **origen racial o étnico**, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, y tampoco por razón de discapacidad cuando seas apto para realizar el trabajo de que se trate.

**No te podrán discriminar cuando buscas trabajo**, por ejemplo, estableciendo requisitos o criterios discriminatorios en las ofertas de trabajo (incluso al ofertar empleos en anuncios de periódicos, revistas, páginas web, redes sociales etc.) **o en los procesos de selección; y tampoco una vez empleado**, respecto de las condiciones de trabajo, por ejemplo en el salario, jornada, promoción interna etc. Y esta prohibición de discriminar alcanza tanto a las empresas, empleadores particulares, agencias de colocación, empresas de trabajo temporal, los Servicios Públicos de Empleo y sus entidades colaboradoras (agencias de colocación que han firmado un convenio de colaboración con el Servicio Público de Empleo), bolsas de trabajo informales etc.

La prohibición de discriminar, se extiende a la normativa, reglamentos, Convenios Colectivos, pactos individuales o decisiones unilaterales de los empresarios o parte empleadora.

**Y se prohíben las discriminaciones**, por los motivos anteriores, tanto **directas**, cuando se trata a una persona de manera menos favorable que a otra, en una situación análoga; **como indirectas**, cuando por una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras.



### RECUERDA

En el *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*, se prohíbe expresamente la discriminación en las ofertas de empleo en este sector.

Y si eres trabajador o trabajadora, nacional de terceros países, además la *Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social* (conocida como LOEX), también prohíbe la discriminación, directa e indirecta, y establece un principio general de ejercicio de los derechos concedidos por esta ley, en condiciones de igualdad respecto de los españoles.

**Discriminar supone una vulneración de los derechos fundamentales**, que son los derechos ligados al ser humano y su dignidad, y que por lo tanto pertenecen a todas las personas. Estos derechos gozan de una protección reforzada en el ordenamiento jurídico. Si sufres discriminación puedes acudir al **proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas**, que se caracteriza por tener unos mecanismos reforzados para la defensa de los derechos: un procedimiento preferente y acelerado, la presencia del Ministerio Fiscal, la inversión de la carga de la prueba etc.



## SEGURIDAD SOCIAL

### ¿Quién tiene la obligación de darme de alta?

**Corresponde siempre a la parte empleadora.** Pero en el caso de que trabajes para varios hogares, corresponde a cada uno de los distintos empleadores exceptuando si trabajas durante menos de 60 horas mensuales para cada uno de ellos, en cuyo caso podéis acordar que seas tú quien formule directamente tu afiliación, altas, bajas y variaciones de datos, así como el ingreso de la cotización, tanto la tuya como la que corresponde a la parte empleadora.

### ¿A qué prestaciones de la Seguridad Social tengo derecho?

Tienes derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes **peculiaridades**, entre otras:

- ♥ El **subsidio por incapacidad temporal en caso de enfermedad común o accidente no laboral** se abonará a partir del noveno día de la baja, estando a cargo del empleador el abono de la prestación desde el día cuarto al octavo, ambos inclusive.
- ♥ En caso de **incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional**, el subsidio será el 75% de la base reguladora y se cobrará desde el día siguiente al de la baja.
- ♥ **No se cotiza y por tanto no hay derecho a la prestación por desempleo.**
- ♥ El **pago del subsidio por incapacidad temporal** se efectuará directamente por la Entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo.

### ¿Para calcular la cotización, solo tengo que tener en cuenta mi salario en metálico?

Para calcular la cantidad a cotizar por contingencias comunes (enfermedad común o un accidente no laboral), hay que considerar tanto el salario metálico, como el resto de conceptos por el que recibas retribuciones, y esto incluye tanto el salario en especie como el pago por horas de presencia.

## INFORME DE VIDA LABORAL

Tu informe de vida laboral es el documento oficial en el que se recogen todos los periodos en que has estado cotizando en el **Sistema de la Seguridad Social**.

Este informe recoge cronológicamente la relación de todos los empleadores particulares y/o empresas, con las que has firmado contratos de trabajo. Se señala en cada caso la fecha exacta en que se dio de alta en el Sistema de la Seguridad Social cada uno de los contratos y la fecha en que se dio de baja, con el saldo resultante de días de cotización.

Te sirve para comprobar si algún empleador particular y/o empresa, no te dio de alta en la Seguridad Social o no cotizo todo el periodo que estuviste trabajando, en ese caso esa falta de cotizaciones, perjudicarían tu derecho a prestaciones futuras.

*Para solicitar tu vida laboral entra en la página de la Seguridad Social:*  
[www.sede.seg-social.gob.es](http://www.sede.seg-social.gob.es)

Y sigue este camino: [Ciudadanos/Informes y certificados/informe de vida laboral](#), con certificado digital lo tendrás de inmediato y sin certificado tienes la opción de que te lo envíen al domicilio que consta en la Seguridad Social.

### RECUERDA

Si cambias de domicilio, no olvides comunicar tu nueva dirección a la Tesorería General de la Seguridad Social para que puedan enviarte tu informe de vida laboral a tu nueva dirección.

## CONVENIOS BILATERALES DE SEGURIDAD SOCIAL

Los Convenios Bilaterales de Seguridad Social entre países son el instrumento utilizado para intentar garantizar las prestaciones de los trabajadores.

Si eres un trabajador o trabajadora nacional de un tercer país, y España ha firmado un Convenio Bilateral de Seguridad Social con tu país de origen, debes saber que al cotizar a la Seguridad Social española, **además de las prestaciones a las que tienes acceso en España, también puedes beneficiarte de prestaciones en tu país de origen**, ya que existe coordinación entre las Instituciones de Seguridad Social de los dos Estados firmantes y se suman o totalizan los periodos cotizados por los trabajadores y trabajadoras en estos Estados para el reconocimiento del derecho, cuando el periodo cotizado en uno de ellos, no es suficiente.

**Estos convenios te permiten exportar algunas prestaciones.**

Los países con los que España tiene firmado Convenio Bilateral de Seguridad Social, son los siguientes:

Andorra	Ecuador	Perú
Argentina	Estados Unidos de América	República Dominicana
Australia	Federación Rusa	Túnez
Brasil	Filipinas	Ucrania
Canadá	Japón	Uruguay
Chile	Marruecos	Venezuela
China	Méjico	República de Corea
Colombia	Paraguay	República de Cabo Verde

Para informarte puedes acceder a la página [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es) y sigue la ruta: [Inicio / Información útil / Internacional / Convenios bilaterales](#)

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/32253>

## ENLACE A MODELOS DE CONTRATO, NÓMINA Y OTROS DOCUMENTOS DE INTERÉS

<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/index.htm>

En este enlace encontrarás modelos de:

- ♥ contratos
- ♥ nomina
- ♥ comunicación de desistimiento con preaviso
- ♥ comunicación de desistimiento sin preaviso
- ♥ liquidación y finiquito
- ♥ solicitud de alta, baja, variación de datos
- ♥ solicitud de código de cuenta de cotización para la parte empleadora
- ♥ solicitud de alta, baja y variación de datos de cuenta de cotización

## AFILIACIÓN A UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL

La Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, establece que las personas extranjeras tienen derecho a afiliarse libremente a una organización sindical. Por lo tanto, puedes afiliarte, sin ninguna distinción respecto de los trabajadores y trabajadoras españoles. En el caso de afiliarte a FeSMC – UGT, tendrás una serie de beneficios:

### Información y asesoramiento permanente

- ♥ Gabinetes jurídicos especializados en asesoría laboral.
- ♥ Contratación, salarios, vacaciones, nóminas, jornadas, convenios colectivos, liquidaciones, finiquitos, jubilaciones, pensiones, Seguridad Social, despidos...
- ♥ Expedientes de regulación.
- ♥ Protección por desempleo.
- ♥ Prevención de riesgos laborales.
- ♥ Formación continua adaptada a los puestos de trabajo.
- ♥ Formación sindical específica para delegados/as de personal, miembros de comités y delegados/as de salud laboral.
- ♥ Información en temas de migraciones y Planes de Igualdad.

### Otros servicios

- ♥ Vacaciones, viajes y hoteles.
- ♥ Campamentos infantiles de verano.
- ♥ Ocio: residencias de tiempo libre.
- ♥ Establecimientos concertados.
- ♥ Seguro de accidentes en caso de muerte (a partir de un año de afiliación ininterrumpida a UGT).

Acércate a UGT-FeSMC e infórmate. Puedes entrar en nuestra web a través de:  
<http://www.fesmcutg.org>

**Edita:** Comisión Ejecutiva Confederal de UGT  
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid

**Edición:** Noviembre 2018

**Depósito legal:** M-33830-2018



## POR UN TRABAJO DIGNO

Un proyecto de la Unión General de Trabajadores (UGT),  
con la financiación del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social  
(MiTraMiSS) y la cofinanciación del Fondo Social Europeo (FSE)



SECRETARÍA DE ESTADO  
DE MIGRACIONES  
SECRETARÍA GENERAL  
DE POPULACIÓN  
Y FEMINISMO  
DIRECCIÓN GENERAL  
DE INTEGRACIÓN  
Y ATENCIÓN PARLAMENTARIA



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en tu futuro